

Décision Enedis relative aux congés annuels et jours de repos dans le cadre de la crise sanitaire et des annonces gouvernementales du 31 mars 2021 s'agissant du nouveau calendrier scolaire

Les mesures gouvernementales adaptant le calendrier scolaire sont les suivantes :

- A partir du 5 avril : cours à distance (au domicile) pour les primaires, collèges et lycées
 - A partir du 12 avril : 2 semaines de congés scolaires simultanées pour les 3 zonesⁱ¹
 - A partir du 26 avril : reprise en classe pour les maternelles et primaires – cours à distance (domicile pour les collèges et lycées)
- A partir du 03 mai : retour en classe pour les collèges et lycées.

Il est important dans ce contexte de veiller à la situation des salariés qui seraient contraints de garder leurs enfants et de ce fait seraient empêchés de travailler ou de télétravailler.

Le dispositif prévu par le gouvernement est le recours à l'activité partielle garantissant une indemnité au salarié à hauteur de 70% de sa rémunération bruteⁱⁱ², Enedis a fait le choix de ne pas solliciter cette mesure.

Les fermetures des écoles et crèches interviennent pour une large part sur la période de vacances scolaires, et ce, afin d'en limiter les impacts, en particulier pour les parents. En conséquence, le dispositif d'accompagnement des parents décrit ci-après n'a pas vocation à se substituer à la prise de congés initialement prévus par les salariés

Au regard de ces décisions, du contexte de la crise sanitaire et pour veiller à la santé des salariés pour lesquels les congés doivent être pris tout en préservant les missions de l'entreprise, il est décidé, après information des 4 OSR et information du CSE C (dépôt dans la BDES), des mesures suivantes :

Le présent dispositif s'applique aux personnels statutaires et non statutaires de Enedis:

- contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans non autonomes ou en situation de handicap en raison de la fermeture de leur structure d'accueil ;
- **et** dans l'impossibilité de travailler à distance au regard de l'incompatibilité de leur activité professionnelle avec le télétravail ou au regard du manque d'autonomie du/des enfant(s) dont ils ont la charge.

Pour les salariés en Aménagement du temps de travail (A1, A2, A3 et AIA) et salariés à temps partiel.

¹ La zone A comprend les académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers ;

La zone B comprend les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg ;

La zone C comprend les académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Les congés scolaires étaient initialement prévus comme suit : zone A du 10/04/21 au 26/4/21 – zone B du 24/4/21 au 10/5/21 – zone C du 17/4 au 03/5

² Soit environ 85% de sa rémunération nette

Les JRTT prévus au cycle ou déjà planifiés (AIA) doivent être pris. Aucun déplacement à la demande du salarié ne sera autorisé, sauf accord du management.

Les congés annuels prévus sur cette période sont maintenus. Il sera possible de décaler la semaine de congés initialement prévue, au regard du changement de calendrier des vacances scolaires et pour pouvoir assurer la garde des enfants. Ce changement s'effectuera avec accord du manager qui examinera la demande en fonction des nécessités de service. Le report des congés pour tout autre motif ne sera pas possible sans validation managériale.

En cas d'impossibilité de télé travailler, et en l'absence de solution alternative de garde, en particulier de la part du conjoint, ces salariés pourront être en absence autorisée rémunérée (code U2) sous réserve des justificatifs nécessaires. Ils veilleront également en lien avec leurs managers à utiliser leurs soldes d'absences (congés annuels, RTT, RC ...).

Les salariés qui refuseraient de déplacer leurs congés pour tenir compte du nouveau calendrier scolaire ne seront pas autorisés à utiliser le code d'absence U2.

Pour les salariés en Forfait Jours :

Sur la période allant jusqu'au 30 avril 2021, il convient de respecter les règles de l'accord forfait jours. Les congés (repos ou congés annuels) initialement prévus sont maintenus.

Il sera possible de décaler les congés initialement prévus, au regard du changement de calendrier des vacances scolaires et pour pouvoir assurer la garde des enfants. Ce changement s'effectuera avec accord du manager qui examinera la demande en fonction des nécessités de service. Le report des congés pour tout autre motif ne sera pas possible.

Pour rappel, seuls les salariés particulièrement mobilisés à la demande de leur management pourront dépasser 212 jours, dans le cadre d'une validation spécifique, étant entendu que les managers prennent notamment en compte, la « charge induite par la crise sanitaire et ont adapté en conséquence les autorisations de dépassement ».

Pour les autres, il est demandé un respect du nombre de jours fixé dans leur convention, ayant fait l'objet d'un échange avec le management, soit entre 202 et 212 jours maximum.

Les salariés contraints par le nouveau calendrier scolaire (garde d'enfants) devront :

Si le salarié peut travailler à distance, se collecter en code TE. La prise en charge des activités et l'organisation de travail feront l'objet d'une adaptation en tant que de besoin.

Les absences de courte durée rémunérées (U2) ne sont par principe pas autorisées pour les cadres au forfait jours qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur journée et de la possibilité de travailler à distance.

Toutefois et en complément les managers sont invités à accepter les demandes d'absences supplémentaires sur la période des salariés qui le souhaiteraient.
